



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA – PDT, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 00.719.575/0001-69, com sede na SAFS - Quadra 02 - Lote 03 (atrás do anexo do Itamaraty), Plano Piloto - Brasília/DF, CEP: 70042-900, neste ato representado por seu presidente nacional, **CARLOS ROBERTO LUPI**, brasileiro, solteiro, administrador, portador da cédula de identidade nº: 036289023, expedida pelo IFP/RJ, inscrito no CPF/MF sob nº 434.259.097-20, com endereço eletrônico: clupi@uol.com.br, com endereço na SAFS, s/nº, Quadra 2, Lote 3, atrás do Anexo Itamaraty, Plano Piloto, Brasília/DF, CEP: 70.042-900, vem, respeitosamente, por seus advogados *in fine* assinados, constituídos mediante instrumento procuratório que segue em anexo (**doc. 01**), perante Vossa Excelência, com fundamento no art. 102, inciso I, a, da Constituição Federal, bem como nos dispositivos da Lei nº 9.868/1999, propor a presente

**AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
COM PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR DE URGÊNCIA**

em face dos dispositivos da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, que violam os artigos 1º, IV; 7º, VI e XIII, XXVI; 8º, III e VI; e 170, todos da Constituição Federal de 1988, o que faz com espeque nos pontos de fato e de Direito doravante articulados:



I. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.
I.I DA LEGITIMIDADE.

Nos termos do artigo 103, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, podem propor a ação direta de inconstitucionalidade partido político com representação no Congresso Nacional. O *telos* subjacente à legitimidade ativa conferida aos partidos políticos é o de assegurar às minorias parlamentares o direito de zelar pela supremacia constitucional e para incentivar o desenvolvimento da cidadania ativa na população. Atualmente, o requisito para que os partidos políticos possam impetrar ações de controle abstrato de constitucionalidade é aferido somente no momento do ingresso da ação devida, mesmo que durante a tramitação processual não mantenham sua representação no Congresso Nacional. O Partido Democrático Trabalhista (PDT) conta com representação no Congresso Nacional, sendo, por isso mesmo, legitimado à propositura da presente ADI. ¹

II. DO CONTEXTO FÁTICO QUE ENQUADRA OS DISPOSITIVOS IMPUGNADOS

Editada em 27 (vinte e sete) de abril de 2021, a Medida Provisória nº 1.045/2021 “institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19) no âmbito das relações de trabalho”. Em verdade, a MP nº 1.045/2021 é mais um golpe desferido

¹ “O reconhecimento da legitimidade ativa das agremiações partidárias para a instauração do controle normativo abstrato, sem as restrições decorrentes do vínculo de pertinência temática, constitui natural derivação da própria natureza e dos fins institucionais que justificam a existência, em nosso sistema normativo, dos Partidos Políticos”. (ADIMC 1.096, rel. Min. Celso de Mello).



pelo Governo Federal contra os direitos da classe trabalhadora, que tem sofrido as agruras provenientes da relativização dos direitos sociais garantidos pela Constituição Federal de 1988.

Curiosamente, de acordo com o art. 2º da MP nº 1.045/2021, o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem os seguintes objetivos, a saber: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19. No entanto, o Governo Federal reproduziu o que fora disposto na MP nº 936/2020, especificamente em relação à postura normativa de impor o afastamento da negociação coletiva na implementação das medidas emergenciais, de modo a promover acintes diretos aos direitos de estatura maior, albergados pela *Lex Mater*.

É de bom alvitre realçar que não se desconhece este Egrégio Supremo Tribunal Federal não referendou a medida cautelar deferida pelo relator da ADI 6.636/3, o Ministro Enrique Ricardo Lewandowski, no contexto da MP nº 936/2020. Acontece que em que pese o texto da MP nº 1.045/2021 ser similar ao da MP nº 936/2020, a ambiência da sua edição apresenta nítida divergência com o mosaico fático vigente. Explica-se.

Enquanto a MP nº 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para o enfrentamento do estado de calamidade pública, a MP nº 1.045/2021 instituiu o “novo Programa” para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente da COVID-19. Vale dizer, naquele momento este Egrégio Supremo Tribunal Federal entendeu que a estrutura do estado emergencial conclamava a manutenção dos dispositivos impugnados, especificamente para manter o trabalho e o emprego. No entanto, o panorama, como se vê, é o de “enfrentamento de consequências”, em um novo recorte temporal. Eis o teor dos dispositivos impugnados:

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

§ 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

§ 3º O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

§ 4º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Art. 9º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput:



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou

II - com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no caput, as medidas de que trata o art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, de que trata a alínea "a" do inciso III do caput do art. 7º; ou

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Como se vê, a MP nº 1.045/2021 pretende afastar o direito fundamental do trabalhador à representação e a negociação coletiva, de modo a enfraquecer, conforme



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



pontuou a Ministra Rosa Weber, por ocasião do julgamento da ADI 6.363, “o núcleo essencial do direito fundamental à representação sindical e à negociação coletiva sem atingir os objetivos de harmonização e redução do impacto social decorrente da pandemia”. Cabe trazer à colação, no ponto, manifestação da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, que ainda no contexto da MP nº 936/2020, reverberou o seguinte:

“(…) Contudo, persiste a preocupação central desta entidade quanto à postura normativa também presente também na MP n. 936/2020, de reiterado afastamento da negociação coletiva na implementação das aludidas medidas emergenciais, relativamente a considerável parcela dos vínculos de trabalho, sobretudo quando referentes à redução de salários e suspensão de contratos de trabalho, pois a Constituição da República garante como direito do trabalhador brasileiro a irredutibilidade salarial, só sendo possível a diminuição dos salários a partir de negociação coletiva (art. 7º, VI). Prever a redução salarial sem a participação do sindicatos de trabalhadores, mesmo em tempos de crise acentuada, é medida de natureza inconstitucional . Verifica-se que, nos termos do art. 12 da MP n. 936, a redução de jornada/salário e a suspensão contratual podem ser implementadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, relativamente aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (correspondente a 3 salários mínimos) e aos portadores de diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, figura equivocadamente denominada de “trabalhador hipersuficiente”, inserida pela reforma trabalhista no parágrafo único do art. 444 da CLT. Além disso, conforme dispõe o parágrafo único do art. 12 da MP, também pode ser negociada individualmente a redução de jornada/salário em até 25%, independentemente do valor da remuneração do trabalhador. Ao dispensar a negociação coletiva para implementação das medidas emergenciais sobretudo aos trabalhadores com mais baixa remuneração (até 3 salários mínimos), a MP n. 936/2020 acentua ainda mais o aludido quadro de violação às normas constitucionais e internacionais que garantem a negociação coletiva como instrumento constitucional e democrático destinado à composição dos interesses de empregados e empregadores, especialmente quanto aos trabalhadores mais



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA

DIRETÓRIO NACIONAL



vulneráveis, “convidados” a negociar sob ameaça de perda do emprego em momentos de crise . Nesse sentido, ao tempo em que reconhece avanço nas medidas previstas na MP n. 936/2020, comparativamente à normativa anterior, a ANPT reitera a preocupação com as normas dos arts. 2º, 7, II, 8º, § 1º, 9º, § 1º, I, e 12, que autorizam a flexibilização de direitos trabalhistas extremamente sensíveis no período de calamidade pública, mediante simples acordo individual entre empregado e empregador, caminhando em sentido diametralmente oposto ao patamar civilizatório projetado pela Constituição de 1988 para as relações sociais, notadamente as relações de trabalho, que prevê, nesse tipo de situação, garantias fundamentais como a preservação da negociação coletiva”.²

É diante desse contexto que o Partido Democrático Trabalhista (PDT) vale-se desta Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) para que se promova efetivo prestígio aos direitos fundamentais sociais da classe trabalhadora, que sofre diuturnamente ataques oriundos do Governo Federal.

III. DAS INCONSTITUCIONALIDADES QUE PERMEIAM A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/2021.

III.I DA VIOLAÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS CONCERNENTES À IRREDUTIBILIDADE DE SÁLARIO E DE JORNADA – ART. 7, VI e XIII. DO DIREITO FUNDAMENTAL À INTERMEDIÇÃO DOS SINDICATOS.

A Carta Política de 1988 positivou diversos direitos sociais que tem por fito, inexoravelmente, a proteção do trabalhador ante as teias hierárquicas inerentes às relações de trabalho. Isto porque, ressoa incontestemente a desigualdade entre detentores e não detentores de meios de produção. Assim, o Estado Social de Direito possui como

² Disponível em: < <https://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica> >. Acesso em 28 de abril de 2021.



incumbência precípua resguardar aqueles em condição de vulnerabilidade, objetivando inibir que a relação trabalhista venha a ser núcleo opressor do cidadão.

Os direitos sociais fazem parte dos direitos fundamentais do homem, classificando-se como normas de ordem pública, portanto, invioláveis e indisponíveis, devendo ser obrigatoriamente observadas dentro de um Estado Democrático de Direito. Sua finalidade é a de garantir direitos mínimos para a coletividade, propiciando condições para o estabelecimento de um Estado Social de Direito.³

Direitos sociais é a espécie de direitos humanos que apresenta como requisito para sua concretização a exigência da intermediação dos entes estatais, quer na realização de uma prestação fática, quer na realização de uma prestação jurídica. Os direitos de liberdade são forcejados no individualismo, posteriormente sendo reestruturados para o consumidor. Já os direitos sociais consideram o homem além de sua condição individualista, abrangendo-os como cidadãos que necessitam de prestações estatais para garantir condições mínimas de subsistência. A titularidade dos direitos fundamentais sociais é deslocada da esfera exclusiva do indivíduo para incidir na relação cidadão-sociedade.⁴

O axioma da liberdade, fundamental na formatação dos direitos individuais, é suplantado pelo axioma da igualdade nos direitos sociais. A luta contra o arbítrio do Estado Leviatã passa a segundo plano diante da exploração e da péssima condição de vida em que se encontra a maioria da população. Os entes estatais deixam de ser vistos apenas como o verdugo que comete arbitrariedades e começa a ser considerado um ator crucial na superação das deficiências materiais.⁵

³ Agra, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. Belo Horizonte : Fórum, 2018

⁴ Op.Cit.

⁵ Op.Cit.



A consolidação das prerrogativas de segunda dimensão ajuda a superar a dicotomia entre o cidadão e os entes estatais, tornando-se estes um instrumento insuperável para o bem-estar social. Ao invés de se configurarem como estorvo e mitigadores da autonomia individual, eles se tornam o garantidor de sua realização, pois, como defende Cristina Queiroz, não são direitos contra o Estado, mas direitos através do Estado. A relação deixa de ser antípoda, cristalizando-se como simbiótica, em que a atuação estatal é vista como benfazeja para setores relevantes da população.⁶

Dessa forma, os vínculos trabalhistas e suas repercussões não se dão mais em âmbito estritamente privado, pelo contrário, suas disposições submetem-se à estrita observância dos princípios colacionados pela Magna Carta de 1988, sobretudo quando versa acerca dos direitos sociais.

Nesta esteira, convém delinear que a Lei Ápice, em comunhão com os princípios informadores de uma sociedade democrática de direito, positivou vedação concernente à irredutibilidade salarial e de jornada, em seu artigo 7º. Por pertinência, colaciona-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Assim, por força da Constituição Cidadã, os salários são, via de regra, irredutíveis, assim o sendo também as jornadas de trabalho. Isto porque os trabalhadores são parte

⁶ Op.Cit.



vulnerável e hipossuficiente nas relações trabalhistas, pelo que fazem jus à especial proteção. Outrossim, a Constituição Federal não furtou-se de atentar-se à possíveis mudanças nas conjunturas sociais que demandassem, em caráter estritamente excepcional, flexibilização da imposição de irredutibilidade, bem como não olvidou-se de que nestas situações a proteção ao trabalhador não é dispensada, pelo contrário, reveste-se ainda mais de importância.

Neste interim, a própria CRFB/88 impôs exceção à regra de irredutibilidade, mediante acordo ou convenção coletiva. Portanto, os acordos e convenções coletivas, que contam com intervenção do sindicato, são, também, componentes do rol de direitos sociais do trabalhador, posto que a intermediação do sindicato tem por fito evitar que, sob as escusas de crise, pactue-se acordo de redução que vulnerabilize ainda mais a situação do trabalhador brasileiro.

No início do capitalismo, a relação de trabalho era, basicamente, fundada no confronto entre duas partes – o patrão e o trabalhador –, o que era denominado contrato individual de trabalho. Com a evolução das relações trabalhistas, foi reconhecido como um dos direitos dos trabalhadores o de realizar convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF).⁷

A convenção corresponde ao contrato de trabalho por meio do qual os sindicatos, que representam determinadas categorias, estabelecem, através de verdadeiras normas cogentes e vinculadas, as condições a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho da categoria profissional que representam. Dessa forma, pela sua extensão, a convenção abrange toda uma categoria profissional.⁸

Por outro lado, o acordo corresponde a um contrato de trabalho que envolve, de um lado, um grupo de patrões e, de outro, um grupo de empregados, de forma que os

⁷ Op.Cit.

⁸ Idem.



efeitos advindos obrigam apenas as partes contratantes e seus associados. Portanto, não abrange toda uma categoria profissional, apenas os patrões e os empregados que aderiram ao acordo.⁹

Dessa forma, as convenções e os acordos coletivos são o resultado das negociações mútuas entre empregados e patrões, e o conteúdo firmado é reconhecido pela Justiça do Trabalho e, respeitados os limites impostos na lei, têm força obrigatória entre as partes.¹⁰ Ocorre que, na contramão do que preceitua a Lei Maior, a MP 1.045, de 27 de abril de 2021, contém dispositivos que permitem a redutibilidade de salário e jornada afora a exceção prevista na Constituição Federal, pela via do acordo individual. Por pertinência, colaciona-se os dispositivos afetos ao acordo individual previsto na MP em epígrafe:

*Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, **poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos: I - preservação do valor do salário-hora de trabalho; II - **pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado**; e III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.***

⁹ Idem.

¹⁰ Op.Cit.



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



[...]

Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias. § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou **acordo individual escrito entre empregador e empregado. § 2º Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.**

[...]

Art. 9º O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória. § 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o caput : I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

[...]

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou II - com diploma de nível superior que percebam salário mensal



igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º Para os empregados que não se enquadrem no disposto no caput, as medidas de que trata o art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, de que trata a alínea "a" do inciso III do caput do art. 7º; ou

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.”

Observe-se que a Medida Provisória 1.045 estabelece a possibilidade de acordo individual para tratar da redução de salário, redução de jornada, valor compensatório a ser pago pelo empregador e ainda suspensão de contrato de trabalho, pelo que vulnerabiliza em demasia o trabalhador.

Na prática, a referida norma põe a segurança do trabalhador aos alvites do empregador, porquanto, com o justo receio de padecer em meio à condições de miserabilidade social, o trabalhador será compelido a assinar termo de acordo individual elaborado nos moldes que aprovar unicamente o empregador, que é quem detém o poder de barganha na relação.

Destarte, a referida norma mitiga também o art. 8º da Lei Maior, que postula acerca da necessária defesa dos direitos e interesses coletivos de determinada categoria de trabalhadores, através da intervenção de entidades sindicais. Vejamos:



Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Demais disso, tem-se ainda que o Brasil é signatário de convenções que versam acerca da imprescindibilidade das negociações coletivas para proteção do trabalhador, enquanto parte hipossuficiente. Os dispositivos que preveem a redução de direitos por acordo individual violam, por conseguinte, a Convenção nº 98 da OIT ¹¹, relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, cujo art. 4º determina que:

*“Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e **utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.**”*

Perfilhando o mesmo entendimento da Convenção nº 98, a Convenção nº 154 da OIT sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, que prevê o incentivo à negociação coletiva a todos os ramos da atividade econômica, assim determina:

*“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais **no estímulo à negociação coletiva.**”*

¹¹ Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm >. Acesso em 27.4.2021.



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;*
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;*
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;*
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;*
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.”*

Portanto, ressoa incontestemente que a previsão de acordo individual que verse sobre direitos fundamentais do trabalhador encontra-se ao arripio das normas constitucionais e infraconstitucionais que informam a matéria.

Outrossim, não se ignora que a referida Medida Provisória traz previsão no sentido de possibilitar uma participação minorada do sindicato, postulando-se, ainda, que as cláusulas pactuadas em acordo ou convenção coletiva se sobreporão as cláusulas pactuadas em acordo individual, salvo se este for mais vantajoso. Cite-se:

Art. 12. § 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração. § 5º Se, após a pactuação de



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



acordo individual na forma prevista neste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

II - a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

§ 6º Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

Todavia, esta previsão não detém o condão de aplacar a nítida afronta aos dispositivos constitucionais ignorados pela Medida Provisória. Tanto é assim que a Medida Liminar concedida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, na ADI 6363, continha teor idêntico e, ainda assim, não foi referendada pela Suprema Corte. Convém delinear que o teor da ADI 6363 atacava a Medida Provisória 936, cujos dispositivos foram parcialmente transladados na MP 1.045.

Assim, convém citar o Voto da Ministra Rosa Weber, que discorre acerca da insuficiência desta previsão. Vejamos:

[...] Com a devida vênia - e a despeito da sensibilidade e do zelo do Ministro Ricardo Lewandowski, a quem sempre rendo as minhas homenagens, e que parte de premissas muitas das quais endosso na Íntegra -, não referendo a liminar nos moldes em que a deferiu.



Na minha compreensão, no exercício do juízo precário ínsito às medidas cautelares, e a despeito da louvável intenção de resguardar alguma participação do sindicato, a solução proposta enfraquece o núcleo essencial do direito fundamental à representação sindical e à negociação coletiva sem atingir os objetivos de harmonização e redução do impacto social decorrente da pandemia.

Entendo que a inversão da lógica das tratativas negociais coletivas em verdade pode até mesmo conduzir ao recrudescimento do conflito social. A atuação a posteriori do sindicato profissional perante o empregador quando acaso já cometido excesso, ou até abuso, pelo empregador no seio de uma multiplicidade de acordos individuais é passível de ensejar conflito coletivo que tem em seu nascedouro a própria cristalização do prejuízo, a assumir dimensão grupal. Sem falar no fomento a um segundo conflito que também pode aparecer com consequências sociais ainda piores: o conflito entre o sindicato profissional e o empregado que já se submeteu à situação pelo assim chamado “querer coagido” decorrente da natureza alimentar do salário, insuflado no caso pelo medo e insegurança nesses tempos sombrios [...]

A Excelentíssima Ministra Rosa Weber traz à tona que o referido modelo de participação, posterior à negociação e com importância indubitavelmente sufragada dos sindicatos, é demasiadamente problemática e inconstitucional, posto que mitiga o direito fundamental à representação sindical e à negociação coletiva sem que com isso alcance os objetivos de harmonização e redução do impacto social decorrente da pandemia.

Outrossim, evidencia ainda os problemas práticos decorrentes da referida medida, que pode inviabilizar a participação prevista e, ainda, estabelecer tratamento diferenciado à trabalhadores em condições idênticas, o que mitiga, também, o princípio da isonomia. Vejamos:



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



[...] Em suma, Senhor Presidente, na minha visão, a exigência de negociação coletiva considerado o salário de cada empregado e o percentual ajustado em cada acordo individual parte de uma ótica individual atomizada. A multiplicidade de acordos individuais, além de imprimir diferença juridicamente injustificada no ambiente de trabalho a ensejar grave ofensa ao princípio da igualdade, sobrecarrega a administração de sindicatos e empresas. Em tempos que reclamam por simplicidade, uniformidade e confiança, a arquitetura criada pela Medida Provisória no bojo do Programa de Enfrentamento da crise sanitária estimula o conflito social e, conseqüentemente, a sua judicialização e deixa desprotegidos exatamente os trabalhadores mais vulneráveis à informalidade.

Conforme antes explicitiei, na minha compreensão a questão atinente à suspensão e redução do salário e da jornada de trabalho como medidas de enfrentamento da crise sanitária possui dimensão coletiva e a exigência de negociação coletiva com base no salário do empregado e do percentual ajustado em cada acordo individual parte de uma ótica individual atomizada. Já a multiplicidade de acordos individuais, além de imprimir diferença juridicamente injustificada no ambiente de trabalho, com ofensa ao princípio da igualdade, sobrecarrega a administração de sindicatos e empresas, na contramão da tendência hodierna de aperfeiçoamento de métodos e instrumentos judiciais e extrajudiciais de tutela coletiva de direitos e de solução de conflitos coletivos. Em tempos de intranquilidade e insegurança, que reclamam por uniformidade e confiança, o desenho trazido pela Medida Provisória no bojo do Programa de Enfrentamento da crise sanitária, com a atuação a posteriori do sindicato, além de ofender o princípio da igualdade, inverte a lógica da negociação coletiva, e com isso estimula a litigiosidade. E sobreleva, o enfraquecimento do direito fundamental de trabalhadores à



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



representação sindical e à negociação coletiva, reitero, obstrui o alcance dos objetivos de harmonização social e redução do impacto social durante e após a pandemia em ofensa aos arts. 1º, IV, e 170 da CF.

Firme nos arts. art. 7º, VI e XIII, XXVI e 8º, III e VI, da Constituição Federal, reputo necessária a ampliação da exigência prevista no parágrafo único do art. 12 da MP 936/2020 aos demais grupos de trabalhadores a fim de assegurar solução adequada e uniforme à manutenção das empresas antes e à sua resiliência após o período de calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrente da Covid-19.”

Perfilhando do mesmo entendimento, o Ministro Edson Fachin abriu divergência, na medida em que reconhece que *“a participação dos sindicatos é imperativo consoante norma constitucional, e traduz a negociação coletiva ferramenta próprio do mundo do trabalho e do emprego para a própria formulação da política de trabalho, e para definir prioridades, planejamento, e estratégia de promoção do emprego”*.

Outrossim, o Nobre Ministro enfatiza a importância de resguardar-se, ainda que em momentos de crise, os direitos positivados pela Magna Carta e, ainda o mínimo existencial, a vedação ao retrocesso e a proporcionalidade das medidas, ainda que emergenciais. Nesta esteira, convém colacionar:

“[...] A exigência de que a flexibilização de direitos fundamentais sociais, tais como salários, jornadas ou a continuidade do próprio contrato de trabalho, seja feita sob o olhar protetivo do respectivo sindicato da categoria, tem a função de resguardar o empregado.

Outrossim, considerando a relevância do modelo tripartite, recomendado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, em que Estado, empresas e organizações de trabalhadores firmam o compromisso de encontrar soluções pacificadoras para os conflitos eventualmente estabelecidos no



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



âmbito das relações trabalhistas, registro que mesmo diante da possibilidade de serem firmados acordos individuais sobre temas como salários, jornadas e suspensões contratuais, o modelo constitucional brasileiro garante aos trabalhadores o crivo judicial, a posteriori, avalizador do respeito incondicional aos seus direitos fundamentais sociais (art. 5º, XXXV, da CRFB).

E ainda, vale o registro de que a participação sindical, como historicamente está construída no Brasil, tem garantia expressa no texto constitucional de 1988, de forma que para os direitos fundamentais específicos em que essa previsão foi uma escolha deliberada do constituinte de 1988, não há espaço para a conformação legislativa ordinária supressora, ainda que em tempos de crise e/ou calamidade pública.

[...]

Assim sendo, pedindo vênias ao e. Ministro Ricardo Lewandowski, voto pela concessão integral do pedido cautelar, nos termos em que foi postulada pelo Partido Requerente no item 6, alínea “a”, da exordial: “(…) para suspender, a fim de afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho, o § 4º do art. 11; e o art. 12, na íntegra; bem como das expressões “individual escrito entre empregador e empregado” do inciso II do art. 7º; “individual” do inciso II do parágrafo único do art. 7º; “individual escrito entre empregador e empregado” do § 1º do art. 8º; “individual” do inciso II do § 3º do art. 8º; e “no acordo individual pactuado ou” do inciso I do § 1º do art. 9º” “

Assim, resta indene de dúvidas que a previsão de envio de acordo individual ao Sindicato representativo da classe é insuficiente para afagar a mácula à ordem Constitucional que traz os dispositivos da MP 1.045, concernentes à pactuação de direitos sociais do trabalhador pela via do acordo individual, à total revelia do que impõe a Magna Carta de 1988.



A crise sanitária e econômica resultante do alastramento da COVID-19 tem repercussões incontestes aos empregadores, todavia, crise alguma serve de subsídio argumentativo apto à sufragar Direitos Fundamentais garantidos pela Constituição Federal. O enfrentamento da crise deve ser partilhado, sem dúvidas, por todas as classes, mas sem olvidar-se que, anterior a crise, padecemos de estruturas sociais responsáveis por vulnerabilizar determinados setores, pelo que o respeito a Ordem Constitucional perfaz-se inexorável a manutenção dos baluartes da Democracia, ainda que em tempos difíceis.

III.II DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO

Consiste até em um truísmo trazer à baila a importância que os direitos fundamentais insculpidos nas Constituições hodiernas têm em um Estado Democrático de Direito, principalmente pelo fato de o seio social ser tão fluído e plural a ponto de propiciar o império da maioria sobre a minoria é que ter um direito fundamental equivale a ter um trunfo em um jogo de cartas.¹² Neste sentido, a preponderância dada a estes direitos inatos ao homem, decorre principalmente da premissa de que são considerados como a *raison d'être* do indivíduo, ao erigi-lo como pilar essencial na construção de um Estado Democrático de Direito.¹³ Esses direitos não foram sempre os mesmos e, sim, evoluíram no decorrer do tempo, haja vista que as necessidades do homem são infindas e mediante isto foram travadas intensas batalhas a fim de que houvesse uma plena aquisição de direitos e, por consequência, uma maior guarda no que urge à devida aplicação no ordenamento jurídico de determinada época.

¹² NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos fundamentais. Trunfos contra a maioria**. Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p. 8.

¹³ AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 169.



Os direitos fundamentais abarcam a existência de várias dimensões que correspondem a uma evolução temporal de afirmação e acumulação de novos direitos conquistados, que surgiram –como explanado alhures- gradualmente na proporção das carências do ser humano, nascidas da mudança das condições sociais.¹⁴ Neste espeque, insta anotar que estas dimensões, por possuírem um caráter de complementaridade, não se encerram em si mesmas, promovendo, *per sí*, um aprimoramento da anterior, formando um conglomerado das prerrogativas concretizadas. Tal fato corrobora no que se pode designar por “constitucionalismo cumulativo”, a saber: um constitucionalismo crescentemente superavitário a ponto de poder se afirmar que, graças a ele, o Estado de Direito termina por desembocar em um Estado de Direitos.¹⁵

Classificados como direitos de segunda dimensão¹⁶, os direitos sociais fazem parte dos direitos fundamentais do homem, classificando-se como normas de ordem pública, portanto, invioláveis e indisponíveis, devendo ser obrigatoriamente observadas dentro de um Estado Democrático de Direito. Sua finalidade é a de garantir direitos mínimos para a coletividade, propiciando condições para o estabelecimento de um Estado Social de Direito. Os direitos sociais que estão inseridos como direitos e garantias fundamentais são direitos dos trabalhadores, de forma individual ou coletiva. A ordem social, mais abrangente, contém: a seguridade social, a educação, a cultura, a saúde, a previdência social, a assistência social, o desporto, a família, a criança, o adolescente, o idoso, os índios, o meio ambiente, a comunicação social e a ciência e tecnologia.

¹⁴ DA CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 5.ed. Salvador: Jus Podvim, 2011. p. 597.

¹⁵ BRITTO, Carlos Ayres. **O Humanismo como Categoria Constitucional**. 2ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2012. p.23.

¹⁶ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 12. Ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 476.



Se a finalidade dos direitos individuais é dotar o cidadão de condições para que ele não tenha sua liberdade cerceada pelo Estado, os direitos sociais tencionam incrementar a qualidade de vida dos cidadãos, munindo-os das condições necessárias para que eles possam livremente desenvolver suas potencialidades.¹⁷ De forma bastante genérica, pode-se dizer que o fator teleológico dos direitos sociais é a proteção dos hipossuficientes estatais, a redistribuir os ativos materiais para que a população possa ter uma vida condigna, e criar um *Welfare State*, forcejando a criação de uma justiça equitativa. A concretização diferenciada dos direitos sociais de acordo com seus demandantes enquadra-se perfeitamente com o princípio da igualdade que serviu como standard indelével para a formação de todos os direitos de segunda dimensão. Sua incidência multiforme impede o incremento de desigualdades.

Isso dito, tenha-se que a evolução no contexto de aquisição e materialização de direitos foi bastante árdua, no que não eclodiu de forma uniforme na história constitucional da humanidade. Os direitos sedimentados no Ordenamento Jurídico devem ser dotados de máxima eficácia para que os mandamentos constitucionais adentrem bruscamente o plano da facticidade. Para tanto, um dos postulados que informam a teoria dos direitos fundamentais, a proibição do retrocesso, ou o efeito *cliquet* dos direitos fundamentais, busca conferir uma maior efetividade das normas definidoras dos direitos fundamentais, do princípio da proteção da confiança e da própria noção do mínimo existencial.¹⁸ Para Ana Paula de Barcellos, a vedação do retrocesso social é a possibilidade de invalidação da revogação de normas que, regulamentando o princípio,

¹⁷ MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 3. Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000. T. IV. P. 386.

¹⁸ BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 5.ed. Rio de Janeiro, Renovar, 2001. p. 138.



concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente.¹⁹

Pontua Joaquim José Gomes Canotilho que a ideia designada como proibição de contra revolução social ou da evolução reacionária significa fazer que os direitos sociais e econômicos, uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjetivo. Dessa forma, e independente do problema que surja no mundo fático da irreversibilidade das conquistas sociais, o princípio da vedação ao retrocesso justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunista disposição do legislador em diminuir direitos adquiridos.²⁰ Nessa esteira de inteligência, Lenio Streck arremata que a Constituição não tem somente a tarefa de apontar o futuro, no que tem, igualmente a relevante função de proteger os direitos conquistados. Assim, mediante a utilização da principiologia constitucional, é possível combater alterações inoportunas que venham à tona com o cerne de retirar conquistas da sociedade.²¹

Denota-se, à toda evidência, que os dispositivos que preveem a negociação de direitos sociais dos trabalhadores pela via do contrato individual, caso não venha a ser extirpado do ordenamento jurídico por este Egrégio Supremo Tribunal Federal, pode vir a continuar causando retrocesso social, em uma total afronta ao princípio da vedação do retrocesso, uma vez que, conforme exhaustivamente apontado, o trabalhador, enquanto vulnerável, não tem potencial de barganha frente ao patrão, pelo que observará inerte o empregador decidir o futuro de seus direitos.

¹⁹ BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p 62.

²⁰ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional.** 5. ed. Coimbra: Almedina, 1995. p. 468.

²¹ STRECK, Lenio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito.** 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 53.



Banda outra, a Medida Provisória 1.045 também viola o princípio da razoabilidade. Explica-se. Igualmente ao princípio da proporcionalidade, o princípio da razoabilidade serve como instrumento de valoração do fato concreto em relação ao direito a ser aplicado. Clarifica Fábio Corrêa Souza de Oliveira que o princípio da razoabilidade é o contraposto do capricho, da arbitrariedade, no que tem a ver com a prudência, com a sensatez e com os valores superiores propugnados em dada comunidade.²² Fábio Pallaretti Calcini expõe que sob um critério de aferição da constitucionalidade as leis, a razoabilidade “é uma norma a ser empregada pelo Poder Judiciário, a fim de permitir uma maior valoração dos atos expedidos pelo Poder Público, analisando-se a compatibilidade com o sistema de valores da Constituição e do ordenamento jurídico, sempre se pautando pela noção de Direito juto ou Justiça”.²³

Em assim sendo, sob a ótica da razoabilidade, interpreta-se uma circunstância jurídica sobre os aspectos qualitativos, quais sejam: o social, econômico, cultural e político. *In casu*, o ato atacado, para atingir os fins para os quais foi constituído, utilizou-se de meios imprudentes, imoderados, inflados de excessos e inaceitáveis, de modo a vilipendiar direitos eminentemente constitucionais, essenciais ao pleno desenvolvimento da nação. Assim, forçoso concluir que a Medida Provisória 1.045, ao permitir a negociação de direitos sociais pela via do acordo individual, abre as veredas para vulberabilizar ainda mais o trabalhador brasileiro, bem como mitiga normas e princípios de ordem constitucional, de modo a promover acintes claros ao Estado Democrático Social de Direito.

²² OLIVEIRA, Fábio Corrêa Souza de. **Por uma teoria dos princípios:** o princípio constitucional da razoabilidade. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2003. p. 92.

²³ CALCINI, Fábio Pallaretti. **O princípio da razoabilidade:** um limite à discricionariedade administrativa. Campinas: Millennium Editora, 2003. p. 92.



IV. DA MEDIDA CAUTELAR DE URGÊNCIA

Já não é novidade que o interstício temporal consubstanciado entre a instauração do processo e o proferimento de provimento definitivo apresenta demasiados percalços, em ordem a inviabilizar a efetiva realização de direitos. Para Fernando Horta Tavares, “o tempo teria um fluir vagaroso, que é incompatível com o virtuoso acesso à ordem jurídica justa”.²⁴ Existem situações em que o tempo utilizado para obtenção da certeza processual com a tutela final é tão grande que o próprio titular do direito terá sucumbido. Em outros casos, o jurisdicionado que buscou amparo no Poder Judiciário apenas observa inerte o perecimento do direito que buscou tutelar. Partindo dessas premissas, Marcelo Abelha assevera que o tempo é amigo da estabilidade da situação lamentada, no que quanto mais o processo demora para efetivar o resultado pretendido, tanto mais tempo permanecerá de pé a situação injusta, causando danos ao longo do seu curso.²⁵

Desse modo, as situações de urgência precisam ser rapidamente debeladas, sob pena, de o risco que surge iminente deixar de ser abstrato e passar a ser concreto, tornando inútil e sem razão de ser uma proteção tardia. A teor do comando inscrito no §3º do artigo 10º da Lei 9.868/99, em caso de **extrema urgência** ou **perigo de lesão grave**, ou ainda, em período de recesso, poderá o relator conceder a liminar, *ad referendum* do Tribunal Pleno.

²⁴ TAVARES, Fernando Horta. Tempo e processo. In: TAVARES, Fernando Horta (Coord.). Urgências de Tutela: processo cautelar e tutela antecipada. Curitiba: Juruá, 2007. P. 111.

²⁵ ABELHA, Marcelo. **Manual de direito processual civil**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. P. 382.



Na hipótese vertente, a **probabilidade do direito** resta consubstanciada na patente inconstitucionalidade que permeia a Medida Provisória 1.045, notadamente com os acintes ao direito constitucional à irredutibilidade salarial e de jornadas, à intermediação das entidades sindicais para proteção do trabalhador, ao princípio da proibição do retrocesso e ao princípio da razoabilidade. Quanto à **extrema urgência**, frisa-se que a partir da vigência da referida MP, os acordos individuais podem ser pactuados, ao arrepio da Constituição Federal de 1988. Já quanto ao **perigo de lesão**, evidencia-se pelas violações aos direitos constitucionais ora apontados, que ocorrem de forma paulatina e ininterrupta pelo ato do Poder Público que se questiona nesta ADI. Desse modo, faz-se necessário afastar a predominância do acordo individual para dispor sobre as medidas de redução e suspensão dos contratos de trabalho, com a consequente declaração de inconstitucionalidade do artigo 12 da Medida Provisória nº 1.045/2021, bem como das seguintes expressões: “acordo individual escrito entre empregador e empregado” do artigo 7º, inciso II; “na hipótese de pactuação por acordo individual escrito” do art. 7º, inciso III; “acordo individual escrito entre empregador e empregado” do art 8º, §1º; “Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado” do art. 8º, §2º; “ou no acordo individual escrito pactuado” do art. 9º, inciso I.

VI. DOS PEDIDOS.

Pelo fio do exposto, **requer** a Vossa Excelência o seguinte:

I) A concessão de **medida cautelar ad referendum do Plenário**, nos termos do artigo 10, §3º, da Lei nº 9.868/99, para suspender a eficácia do artigo 12 da Medida Provisória nº 1.045/2021, bem como das seguintes expressões: “acordo individual escrito entre empregador e empregado” do artigo 7º, inciso II; “na hipótese de pactuação por acordo individual escrito” do art. 7º, inciso III; “acordo individual escrito entre empregador e empregado” do art 8º, §1º; “Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado” do art. 8º, §2º; “ou no acordo individual escrito pactuado” do art. 9º, inciso I;



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



II) Em não sendo o caso deste Egrégio Supremo Tribunal Federal entender pela excepcional urgência a que alude o artigo 10, §3º, da Lei nº 9.868/99, pugna ao (à) Excelentíssimo (a) Ministro (a) Relator (a) pela aplicação do rito descrito no artigo 12 da Lei nº 9.868/99;

III) Seja oficiado, no prazo de 30 (trinta) dias, o Excelentíssimo Senhor Presidente da República, nos termos do artigo 6º, da Lei nº 9.868/99;

IV) Seja citado o Excelentíssimo Senhor Procurador-Geral da República, nos termos do artigo 103, §1º, da Constituição Federal, para atuar como *custos legis*, bem como o Advogado-Geral da União, para defender o ato impugnado, a teor da determinação vertida do artigo 103, §3º, da Constituição Federal de 1988, ambos no prazo de 15 (quinze) dias (artigo 8º, da Lei nº 9.868/99);

V) Seja a presente Ação Direta de Inconstitucionalidade conhecida e julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade do artigo 12 da Medida Provisória nº 1.045/2021, bem como das seguintes expressões: “acordo individual escrito entre empregador e empregado” do artigo 7º, inciso II; “na hipótese de pactuação por acordo individual escrito” do art. 7º, inciso III; “acordo individual escrito entre empregador e empregado” do art 8º, §1º; “Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado” do art. 8º, §2º; “ou no acordo individual escrito pactuado” do art. 9º, inciso I.

Protesta, se necessário, pela produção de provas admitidas pelo artigo 9º, §§1º e 3º, da Lei nº 9.868/99.



PARTIDO DEMOCRÁTICO TRABALHISTA
DIRETÓRIO NACIONAL



Nestes termos,
Pede deferimento.

Brasília (DF), quarta-feira, 28 de abril de 2021.

WALBER DE MOURA AGRA
OAB/PE 757-B

MARA HOFANS
OAB/RJ 68.152

IAN RODRIGUES DIAS
OAB/DF 10.074

MARCOS RIBEIRO DE RIBEIRO
OAB/RJ 62.818

ALISSON LUCENA
OAB/PE 37.719

ANA CAROLINE LEITÃO
OAB/PE 49.456

LUCAS GONDIM
ACADÊMICO DE DIREITO